



Labour  
Canada

Travail  
Canada

Cover  
Public


# JOB EVALUATION SURVEY 1984

CAI

L50

-85J52

Canada



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117672139>

CA1  
L50  
- 85J52

# JOB EVALUATION SURVEY 1984

Report on a Survey of Job Evaluation Practices of  
Employers Subject to the Canada Labour Code and  
Relative to the Implementation of Equal  
Pay for Work of Equal Value

Equal Pay Division  
March 1985

Published by authority of the Minister of Labour,  
Government of Canada

Additional copies of this report may be obtained from:

Publications Distribution Centre  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 994-0543



Labour Canada  
Catalogue Number  
L44-1538/85B

©Minister of Supply and Services 1985  
Cat. No.  
ISBN

Printed in Canada

## JOB EVALUATION SURVEY 1984

### INTRODUCTION

This survey sample of 164 employers subject to the Canada Labour Code was randomly selected from all regions of Canada, from establishments ranging in size from 50 to 4 999 employees. All industry categories administered by Labour Canada\* are represented.

The purpose of the survey was to collect information on the job evaluation systems used by employers in federal jurisdiction industries. Labour Canada will use the aggregated survey results to develop a program to provide employers with educational and promotional services concerning equal pay for work of equal value. These services will be designed to enhance employer compliance with the equal pay for work of equal value provisions of Part III of the Canada Labour Code.

Employer records or questionnaire returns indicating a work force of fewer than 50 employees were rejected, since very few independent enterprises of this size are known to use formal job evaluation practices. Employers with 5 000 or more employees were also excluded because it is planned to obtain the required information from this limited number of employers by means of subsequent interviews. The actual distribution of usable questionnaire responses by industry and employer size is included in Appendix A.

In surveying the types of job evaluation plan, standard definitions were used (see Appendix B). For each plan used by an employer, the following information was requested:

- the type of plan,
- the percentage of employees covered by the plan, and
- what segment of the work force was covered by the plan (Office, Non-Office or Other - see definitions in Appendix C).  
Auxiliary questions were included to determine:
- whether there were plans to introduce new or revised job evaluation plans,

---

\*Labour Canada industry categories are: Water Transport; Stevedoring; Rail Transport; Communications; Pipelines; Bridges and Tunnels; Road Transport; Air Transport; Broadcasting; Banking; Grain; Feeds and Flour; Mining; Postal Contractors; Other Crown Corporations.



- whether a plan was developed in co-operation with employees or their representatives, and
- the degree to which information on the plans is provided to employees.

Although data was collected by industry, it was found that, because of the small size of the survey, it was not practicable to analyze results by industry. Moreover, to provide such information would in some cases expose the identity of the respondent.

The tables and related comments below provide the most significant results of the survey.

#### HIGHLIGHTS

1. Larger employers tend to use the more sophisticated (quantitative) job evaluation plans -- those considered most appropriate for detection and correction of sex discrimination in pay.
2. Employers report slightly less than half their work forces to be covered by formal job evaluation plans.
3. In the survey, women were reported as making up about one-quarter of the total population, but almost 40 per cent of the population covered by job evaluation plans.
4. There is no clear relationship between the type of job evaluation plan and the type of employee covered (i.e., office, non-office, etc.).
5. About 85 per cent of employers cover office and non-office employees with non-quantitative job evaluation plans, which do not provide a common measure of "value" to detect and correct sex discrimination in pay.
6. Employers report that information in the job evaluation plan is automatically given to employees in 54 per cent of the cases.
7. Employers report job evaluation plans were developed co-operatively with employees or their representatives in slightly over one third of the cases.

Table 1: Number of Job Evaluation Plans in Operation by Type and Size of Employer

	SIZE OF EMPLOYER (NUMBER OF EMPLOYEES)			
	Small 50-199	Medium 200-999	Large 1 000-4 999	Total
<u>TYPE OF PLAN</u>				
Ranking	13	15	4	32
Grade Description	7	8	5	20
Factor Comparison	8	8	2	18
Point Rating	6	17	20	43
Total of the Above Types	34	48	31	113
Other Types of Plans	1	1	0	2
Unidentified Plans	10	14	1	25
Total Plans Reported	45	63	32	140
Number of Companies Reporting Plans	40	43	16	99
Number of Companies Not Reporting Plans	40	17	8	65
Total Companies Reporting	80	60	24	164

REMARKS

1. The larger employers tend to use more sophisticated job evaluation plans. Ranking plans (see Appendix B) are generally considered the least sophisticated, followed by grade description types. The most comprehensive plans are factor comparison and point rating and, being quantitative, are likely to be the types required for implementation of equal pay for work of equal value, as long as they meet the criteria for value and are free of sex bias.
2. Eighty-eight per cent of ranking plans are spread more or less equally among small and medium-sized companies.
3. Similarly, grade description and factor comparison plans occur more or less equally often among small and medium-sized employers and are less often used by larger companies.
4. Point rating plans are heavily used by medium-sized and large employers (86 per cent).
5. Of the small employers' plans, 38 per cent are ranking and 18 per cent are point rating. Of the large employers' plans, 13 per cent are ranking and 64 per cent are point rating.

6. The high proportion of factor comparison plans in small and medium-sized companies (89 per cent) is worthy of note and is largely due to those reported from the trucking industry.
7. Of all respondents, 36 per cent reported having no job evaluation plan. Of the small employers, 44 per cent reported no job evaluation plan.
8. A number of the small employers are subsidiaries of larger firms. These are more likely to have factor comparison or point evaluation plans than are small independent employers.

Table 2: Percentage of Employees Covered by the Job Evaluation Plan - Where Reported

	TYPE OF PLAN					
	Ranking	Grade Description	Factor Comparison	Point Rating	Other	All Plans
Number of plans for which coverage reported	28	11	18	43	24	124
Simple average percentage of employees covered	43	42	56	42	34	43

REMARKS

1. Employers use job evaluation plans to cover slightly less than half their work force.
2. The type of plan has little bearing on the percentage of employees covered; factor comparison plans have the highest coverage, at 56 per cent, and miscellaneous types (mostly paired comparison) have the lowest coverage at 34 per cent.



Table 3: Percentage of Females Among Employees Covered by the Job Evaluation Plan and in Entire Work Force, by Size of Employer - Where Reported

	SIZE OF EMPLOYER (NUMBER OF EMPLOYEES)											
	Small 50-199			Medium 200-999			Large 1 000-4 999			All Sizes		
	% Female			% Female			% Female			% Female		
	Obs	Avg	Range	Obs	Avg	Range	Obs	Avg	Range	Obs	Avg	Range
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Ranking	8	38	12-100	4	35	1-95	2	50	-	14	39	1-100
Grade Description	1	100	-	55	32	12-60	-	-	-	6	43	12-100
Factor Comparison	5	48	33-60	2	22	5-38	1	80	-	8	46	5-60
Point Rating	2	9	3-15	10	40	2-100	9	40	5-70	21	37	2-100
Other Plans	3	34	3-50	6	32	2-79	-	-	-	9	33	2-79
All Plans Reported	19	36	3-100	27	35	1-100	12	45	5-70	58	39	1-100
Total Work Force	36	22	3-90	24	26	5-55	6	31	13-52	66	24	3-90

- (1) Number of observations (times percentage of females reported).  
 (2) Average percentage of females not weighted by number of employees.  
 (3) Range of reported percentage of females.

#### REMARKS

1. Of 140 plans reported, the sex distribution was reported in only 41 per cent of cases (i.e. 58 times).
2. The type of job evaluation plan does not relate closely to the percentage of females among the employees covered.
3. No obvious reason is at hand to explain the relatively low percentage of females (24 per cent) in the total work force of respondents except the small size of the sample and a possible bias toward low proportions of females employed in the particular mix of industries falling under the Canada Labour Code.

Table 4A: Number of Job Evaluation Plans by  
Type of Employee Coverage and by Type of Plan

TYPE OF PLAN	TYPE OF EMPLOYEE COVERAGE*							Totals
	O N-O Other	O Other	N-O Other	O N-O	O	N-O	Other	
Ranking	4	-	3	4	10	2	2	25
Grade Description	3	1	-	-	9	-	-	13
Factor Comparison	4	1	-	1	6	3	-	15
Point Rating	6	2	-	9	20	4	-	41
Other	1	1	-	1	14	6	2	25
Total	18	5	3	15	59	15	4	119**

\*O = Office, N-O = Non-Office. See Appendix C.

\*\* = Total Number of plans for which this type of information was reported.

#### REMARKS

1. There is a general dispersion in both the type of plan and the type of employee covered.
2. A minor concentration is observed in point rating plans covering office workers only, with lesser concentrations of point rating plans covering office and non-office workers, ranking plans covering office workers, and grade description plans covering office workers.
3. Plans covering office and non-office workers together are less likely to involve sex discrimination in pay particularly if they are quantitative (factor comparison or point rating -- 20 cases).

Table 4B: Number of Occurrences by Type of Plan or Plans Used  
to Cover All Types of Employees of an Employer (O, N-O, Others)

TYPE OF PLAN(S)	NUMBER OF OCCURRENCES
Group A - Coverage by Single Plan (Quantitative)	12
Group B - Coverage by Single Plan (Non-Quantitative)	7
Group C - Coverage by Separate Plans or No Formal Plans	60
TOTAL	79

REMARKS

1. Employers in Group A (15 per cent of the cases) may not be in a discriminatory situation if wages closely follow internal pay equity.
2. Employers in the other two groups may be in a discriminatory situation, since no common quantitative measure of value appears to have been applied.

Table 5: Number of Employers Planning New or Changed Job Evaluation Plans  
During the Next 12 months

Number of Employers Planning a Change	24
Percentage of Employers Planning a Change	15
Total Number of Respondents	164

REMARKS

1. Should the above indicate a normal rate of change, the average life of a job evaluation plan would be approximately seven years. This may reflect intentions that may not materialize. Possibly the reported changes in the previous 12 months would have presented a different picture.

Table 6: Number of Occurrences where Employers Provide Employees with Information about Job Evaluation Plans, by Type of Plan

TYPE OF PLAN	NUMBER OF OCCURRENCES INFORMATION PROVIDED		
	AUTOMATICALLY	ON REQUEST	NONE
Ranking	10	12	3
Grade Description	8	2	1
Factor Comparison	8	7	2
Point Rating	20	16	4
Other	16	3	3
Totals	62	40	13

REMARKS

1. Considering all types of plans, employers reported providing information automatically in 54 per cent of the cases, on request in 35 per cent of the cases, and not at all in 12 per cent of the cases.

Table 7: Proportion of Job Evaluation Plans Reported as Being Developed in Co-operation with Employees or Their Representatives, by Type of Plan

TYPE OF PLAN	NUMBER CO-OPERATIVELY DEVELOPED	TOTAL NUMBER OF PLANS	PERCENT COOPERATIVELY DEVELOPED
Ranking	13	30	43
Grade Description	6	21	28
Factor Comparison	1	2	50
Point Rating	12	38	32
Other	9	20	45
Totals	41	111	37 (Average)

REMARKS

1. Considering all types of plans, slightly over one third were reported to have been developed co-operatively with employees or their representatives.
2. Percentage figures and the sample size do not provide a significant differentiation by type of plan.



## APPENDICES



APPENDIX A

DISTRIBUTION OF RESPONDENTS

INDUSTRY	SIZE OF EMPLOYER (NUMBER OF EMPLOYEES)			
	SMALL 50-199	MEDIUM 200-999	LARGE 1 000-4 999	TOTAL
01 - WATER TRANSPORT	4	2	1	7
02 - STEVEDORING	4	-	1	5
03 - RAIL TRANSPORT	-	2	2	4
04 - COMMUNICATIONS	-	2	-	2
05 - PIPELINES	1	1	1	3
06 - BRIDGES AND TUNNELS	1	-	-	1
07 - ROAD TRANSPORT	34	24	7	65
08 - AIR TRANSPORT	11	5	2	18
09 - BROADCASTING	18	11	1	30
10 - BANKING	-	1	6	7
11 - GRAIN	2	3	2	7
12 - FEEDS AND FLOUR	4	2	-	6
13 - MINING	-	2	1	3
16 - CROWN CORPORATIONS	1	5	-	6
TOTALS	80	60	24	164
SAMPLE AS PERCENTAGE OF EMPLOYERS IN FEDERAL JURISDICTION	21	42	45	29

APPENDIX B

DEFINITION OF TYPES OF JOB EVALUATION PLAN

Job evaluation plans are procedures to analyze and assess jobs in order to determine their relative worth, using the assessments as a basis for a grading and pay structure. Examples of job evaluation plans are ranking, grade description, factor comparison, and point rating schemes. These types are described below:

Ranking: The jobs in the organization are placed in order (ranked) on the basis of the importance to the organization or general difficulty. This system ranks each whole job against another whole job.

Grade  
Description: The jobs in the organization or occupational group are compared as whole jobs against a set of definitions of varying degrees of difficulty. The jobs are in effect ranked in terms of these levels.

Factor  
Comparison: Jobs are broken down into their component factors -- e.g., skill, initiative and judgment, working conditions -- and these factors are weighted by percentages or dollar amounts. Key jobs, or benchmarks, are selected and similarly broken down into factors. The other jobs are compared to these on a factor-by-factor basis and ranked accordingly.

Point  
Rating: The compensable factors are determined and defined and then divided into a number of degrees, and each degree is defined. Jobs are compared factor by factor against the degree definitions, and the closest degree is determined. Each degree of each factor has a point score attached to it, and the total point score for the job determines its "point band" or level.



APPENDIX C

DEFINITION OF CLASS OF EMPLOYEE OR  
SEGMENT OF WORK FORCE

Office: Clerical, accounting and sales staff (excluding sales clerks in retail trade), executive and administrative staff (including supervisors), supervisory, professional and technical staff (excluding technical staff in hospitals).

Non-Office: Personnel directly engaged in the production of goods or services or the provision of maintenance and auxiliary services.

Other: Neither "Office" or "Non-Office" -- found in four industry categories. In transportation industries, this group includes operating employees such as pilot, driver, conductor, etc. In retail trade, "other" employees include sales staff. In hospitals, the "other" category includes nursing and technical staff. Firemen and policemen are defined as "other" employees in local administration.





## ANNEXE C

### DÉFINITION DES CLASSES D'EMPLOYES OU SEGMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

De bureau : Commis, employés à la comptabilité et aux ventes (à l'exclusion des vendeurs dans le commerce de détail), employés à l'administration et à la supervision, y compris le personnel de surveillance, le personnel technique et professionnel (à l'exclusion du personnel technique des hôpitaux).

Hors bureau : Personnel employé directement à la production de biens ou de services, ou à la prestation de services auxiliaires et d'entretien.

Autres : NI " de bureau " , ni " hors bureau " - ils se trouvent dans quatre secteurs d'activité. Dans le secteur du transport, cette catégorie comprend les opérateurs tels que les pilotes, chauffeurs, conducteurs, etc. Dans le commerce de détail, les " autres " employés comprennent le personnel affecté à la vente. Dans les hôpitaux, la catégorie " autres " comprend le personnel technique et le personnel affecté aux soins infirmiers. Dans les administrations locales, les pompiers et les agents de police sont définis comme étant des employés appartenant à la catégorie " autres " .



---

## DÉFINITION DES TYPES DE RÉGIME D'ÉVALUATION DES POSTES

---

Les modes d'évaluation des postes constituent des marches à suivre pour analyser et évaluer les postes de façon à déterminer leur valeur relative, ces évaluations servant de base pour établir les niveaux et les structures des salaires. La hiérarchisation, la description des niveaux, la comparaison des facteurs et la cote numérique constituent des exemples de modes d'évaluation des postes. Ils sont décrits ci-dessous :

**Hiérarchisation :** Les postes d'un organisme sont placés en ordre (en rang) selon leur importance dans l'organisme ou leur quotient de difficulté. Cette méthode situe chaque poste dans son intégralité par rapport à un autre poste également dans son intégralité.

**Description :** Les postes dans un organisme ou un groupe professionnel sont comparés dans leur ensemble à une série de définitions des différents niveaux de difficulté. Les postes sont en fait classés en fonction de ces niveaux.

**Comparaison des facteurs :** Les postes sont décomposés en facteurs, c'est-à-dire les aptitudes, l'initiative et le discernement, les conditions de travail, et des pourcentages ou des montants d'argent sont attribués à tous ces facteurs. Des emplois clés (postes repères) sont choisis et décomposés de même en facteurs. Les autres postes sont comparés à ces emplois clés, facteur par facteur, et classés en conséquence.

**Cote numérique :** Les facteurs définissant la rémunération sont déterminés et définis. Les postes sont comparés facteur par facteur aux définitions de degré et le degré le plus rapproché est déterminé. À chacun des degrés de chaque facteur correspond une cote numérique, et le total des points accumulés pour le poste détermine sa "fourchette de points" ou son niveau.

# ANNEXE A

- 11 -

## REPARTITION DES REPONDANTS

TAILLE DE L'ENTREPRISE (NOMBRE D'EMPLOYES)				
Secteurs d'activité				
Petite	Moyenne	Grande	Total	
50 à 199	200 à 999	1 000 à 4 999		
01 - TRANSPORT MARITIME	4	2	1	7
02 - DÉBARDAGE	4	-	1	5
03 - TRANSPORT FERROVIAIRE	-	2	2	4
04 - COMMUNICATIONS	-	2	-	2
05 - PIPELINES	1	1	1	3
06 - PONTS ET TUNNELS	1	-	-	1
07 - TRANSPORT ROUTIER	34	24	7	65
08 - TRANSPORT AÉRIEN	11	5	2	18
09 - RADIO TÉLÉDIFFUSION	18	11	1	30
10 - ÉTABLISSEMENTS BANCAIRES	-	1	6	7
11 - SILOS À GRAINS	2	3	2	7
12 - ALIMENTATION POUR	4	2	-	6
BÉTAIL ET MEUNERIES				
13 - MINES	-	2	1	3
16 - SOCIÉTÉS DE LA COURONNE	1	5	-	6
TOTAUX	80	60	24	164
POURCENTAGE D'EMPLOYES				
SOUS LA COMPÉTENCE				
FÉDÉRALE				
21	42	45	29	



## ANNEXES



Tableau 6 : Nombre de situations où l'employeur a communiqué aux employés des informations sur les modes d'évaluation des postes, par type de mode

TYPE DE MODE	NOMBRE DE SITUATIONS OÙ L'INFORMATION A ÉTÉ COMMUNIQUÉE		
	AUTOMATIQUEMENT	SUR DEMANDE	AUCUNE
Hierarchisation	10	12	3
Description de niveaux	8	2	1
Comparaison de facteurs	8	7	2
Cote numérique	20	16	4
Autres	16	3	3
Totaux	62	40	13

OBSERVATIONS

1. Compte tenu de tous les types de mode, les employeurs dont on a signalé qu'ils avaient fourni des informations l'ont fait automatiquement dans 54 p. 100 des cas, sur demande, dans 35 p. 100 des cas et ils n'ont fourni aucune information dans 12 p. 100 des cas.

Tableau 7 : Proportion des modes d'évaluation des postes signalés comme ayant été élaborés en collaboration avec les employés ou avec leurs représentants, par type de mode

TYPE DE MODE	Elaborés en collaboration (nombre)	Nombre total de modes	Elaborés en collaboration (pourcentage)
Hierarchisation	13	30	43
Description de niveaux	6	21	28
Comparaison de facteurs	1	2	50
Cote numérique	12	38	32
Autres	9	20	45
Totaux	41	111	37 (moyenne)

OBSERVATIONS

1. Si l'on prend en compte tous les types de mode, un peu plus d'un tiers a été signalé comme ayant été élaboré en collaboration avec les employés ou avec leurs représentants.
2. Les chiffres concernant le pourcentage entre les types de mode et la taille de l'échantillon ne fournissent pas une différenciation importante par type de mode.

Tableau 4b : Nombre de situations qui surviennent selon le type de mode ou les modes utilisés pour couvrir tous les types d'employés dans une entreprise (B, H B, autres)

TYPE DE MODE(S)	NOMBRE DE SITUATIONS
Groupe A - visé par un mode unique (quantitatif)	12
Groupe B - visé par un mode unique (non quantitatif)	7
Groupe C - visé par des modes distincts ou des modes non officiels	60
Total	79

## OBSERVATIONS

1. Les employés du groupe A (15 p. 100 des cas) peuvent ne pas se trouver dans une situation discriminatoire si les salaires versés correspondent à une certaine part de rémunération au sein de l'entreprise.

2. Les employés des deux autres groupes peuvent se trouver dans une situation discriminatoire, puisqu'aucune mesure quantitative de valeur commune ne semble avoir été appliquée.

Tableau 5 : Nombre d'employés qui prévoient préparer de nouveaux modes d'évaluation des postes ou modifier ceux qui existent au cours des douze prochains mois

Nombre d'employés qui prévoient un changement	24
Pourcentage des employés qui prévoient une modification	15
Nombre total des répondants	164

## OBSERVATIONS

1. Si les chiffres ci-dessus indiquent un taux normal de changements, la durée moyenne d'un mode d'évaluation des postes serait d'environ sept ans. Ces chiffres peuvent aussi traduire des intentions qui peuvent ne pas se concrétiser. Les changements survenus au cours des douze mois antérieurs auraient peut-être présenté une image différente.

TYPE D'EMPLOYES VISES*										
TYPES DE MODE										
Total	Hiérarchisation Description de niveaux Comparaison de facteurs Cote numérique Autres	Autres	B	Autres	B	Autres	H B	B	H B	Autres
			4	—	3	4	10	2	2	4
			3	1	—	—	9	—	—	15
			4	1	—	1	6	3	—	4
			6	2	—	9	20	4	—	2
			1	1	—	1	14	6	2	25
119**										

\*\*B = Bureau, H B = hors bureau. Voir l'annexe C.  
\*\* = Nombre total de modes pour lesquels ce genre d'information a été donné.

## OBSERVATIONS

1. Il y a une dispersion générale à la fois dans les types de mode et les types d'emploies visés.
2. Une concentration mineure est observée dans les modes fondés sur la cote numérique et visant les employés de bureau seulement en même temps qu'une concentration moindre dans les modes de cotes numériques visant les employés de bureau et en dehors du bureau, dans les modes de hiérarchisation visant les employés de bureau et dans les modes fondés sur les descriptions de niveaux visant les employés de bureau.
3. Les modes visant les employés de bureau et en dehors du bureau ensemble seraient moins susceptibles de discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération, particulièrement s'ils se fondaient sur la cote numérique et la comparaison de facteurs (20 cas).

Les modes visant les employés de bureau et en dehors du bureau ensemble seraient moins susceptibles de discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération, particulièrement s'ils se fondent sur la cote numérique et la comparaison de facteurs (20 cas).

Tableau 3 : Pourcentage des femmes chez les employés visés par le mode d'évaluation des postes et dans toute la population active, selon la taille de l'entreprise - la où l'on en fait mention

TAILLE DE L'ENTREPRISE (NOMBRE D'EMPLOYES)									
Petite 50 à 99		Moyenne 200 à 999		Grande 1 000 à 4 999		Toutes les tailles		% de femmes	
Cas	Moyenne	Cas	Moyenne	Cas	Moyenne	Cas	Moyenne	Rang	Rang
(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(3)	(3)
Hérarchisation de niveaux									
8	38	12-100	4	35	1-95	2	50	14	39
1	100	-	55	32	12-60	-	-	6	43
5	48	33-60	2	22	5-38	1	80	8	46
2	9	3-15	10	40	2-100	9	40	21	37
3	34	3-50	6	32	2-79	-	-	9	33
19	36	3-100	27	35	1-100	12	45	58	39
Total des modes									
36	22	3-90	24	26	5-55	6	31	13-52	6
Total de la main-d'œuvre									

(1) Cas observés (pourcentage de femmes où on en fait mention).  
 (2) Moyenne du pourcentage de femmes non pondérée par le nombre d'employés.  
 (3) Rang des pourcentages de femmes où on en fait mention.

1. Sur 140 modes signalés, la répartition selon le sexe n'a été signalée que dans 41 p. 100 des cas (58 fois).
2. Le type de mode d'évaluation des postes ne se rapporte pas directement au pourcentage de femmes chez les employés visés.
3. On ne dispose d'aucun fait probant pour expliquer le pourcentage relativement faible des femmes (24 p. 100) par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre des répondants, excepté la dimension réduite de l'échantillonnage et une inclinaison possible vers les faibles proportions de femmes employées dans le mélange particulier des industries assujetties au Code canadien du travail.

5. Des modes utilisés par les petits employeurs, 38 p. 100 sont fondés sur la hiérarchisation et 18 p. 100 le sont sur la cote numérique, tandis que chez les grands employeurs, 13 p. 100 des modes reposent sur la hiérarchisation et 64 p. 100 sur la cote numérique.
6. La grande proportion des modes d'évaluation qui font appel à la comparaison des facteurs dans les entreprises de taille petite et moyenne (89 p. 100) est digne de mention attribuable en grande partie aux modes qui ont été signalés par l'industrie du camionnage.
7. Trente-six pour cent des répondants ont signalé qu'ils n'avaient pas de mode d'évaluation des postes. Chez les petits employeurs, 44 p. 100 ont fait savoir qu'ils n'avaient pas de régime d'évaluation.
8. Un certain nombre de petites entreprises sont des filiales de compagnies plus importantes, et elles sont ainsi plus susceptibles d'avoir des modes d'évaluation fondés sur la comparaison des facteurs ou la cote numérique que si elles étaient indépendantes.

Tableau 2 : Pourcentage d'employés vus par un mode d'évaluation des postes - là où l'on en fait mention

TYPE DE MODE						Nombre de modes signalés	Moyenne simple du pourcentage des employés vus
Hierarchi- sation	Description de niveaux	Comparaison de facteurs	Cote numérique	Autres	Tous les modes		
43	42	56	42	34	43	28	11
18	43	24	124				

## OBSERVATIONS

1. Les employeurs utilisent des modes d'évaluation des postes qui visent un peu moins de la moitié de leur main-d'oeuvre.
2. Le type de mode a peu d'influence sur le pourcentage d'employés vus; les modes de comparaison de facteurs visent le plus grand nombre d'employés, 56 p. 100, et les divers types (la plupart apparités à la comparaison) visent le plus petit 34 p. 100.

Tableau 1 : Nombre de modes d'évaluation des postes, actuellement appliqués selon la catégorie et la taille de l'entreprise

TAILLE DE L'ENTREPRISE (NOMBRE D'EMPLOYES)					TYPES DE MODE D'EVALUATION	
					Petite 50 à 199	Moyenne 200 à 999
					Grande 1 000 à 4 999	Total
Hierarchisation	13	15	4	32		
Description des niveaux	7	8	5	20		
Comparaison des facteurs	8	8	2	18		
Cote numérique	6	17	20	43		
Total des types ci-dessus	34	48	31	113		
Autres types de mode	1	1	0	2		
Mode non identifié	10	14	1	25		
Nombre des modes signalés	45	63	32	140		
Nombre d'entreprises ayant fait mention de modes	40	43	16	99		
Nombre d'entreprises qui n'ont pas fait mention de modes	40	17	8	65		
Nombre total des entreprises qui ont répondu	80	60	24	164		

## OBSERVATIONS

1. Les grands employeurs ont tendance à utiliser davantage des modes perfectionnés en matière d'évaluation des postes. Les modes concernant la hiérarchisation (voir l'annexe B) sont généralement considérés comme les moins perfectionnés, suivis à cet égard, par les types de description de niveaux. Les modes les plus complets sont ceux des comparaisons de facteurs et de cotes numériques et, comme ils sont quantitatifs, ils seront probablement ceux dont on aura besoin pour la mise en oeuvre de l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale, dans la mesure où ils respectent les critères de valeur et où ils ne sont pas entachés de préjugés sur les sexes.
2. Quatre-vingt-huit pour cent des modes de hiérarchisation se trouvent plus ou moins en nombre égal dans les entreprises petites et moyennes.
3. De la même manière, les modes de description de niveaux et de comparaison de facteurs se trouvent plus ou moins en nombre égal chez les employeurs petits et moyens et ils sont moins utilisés par les grandes entreprises.
4. Les modes de cote numérique sont employés dans une large mesure par les grands employeurs et les employeurs moyens (86 p. 100).



- la question de savoir si le mode d'évaluation avait été élaboré en collaboration avec les employés ou avec leurs représentants; et
- la mesure dans laquelle les renseignements sur les modes d'évaluation étaient communiqués aux employés.

Bien que les données aient été recueillies par l'industrie, il ressort, en général, qu'en raison des limites restreintes de l'enquête, il n'était pas possible d'analyser les résultats sur une base industrielle. D'ailleurs, fournir ces renseignements aurait été, dans certains cas, s'exposer à faire connaître l'identité du répondant.

Les tableaux et commentaires connexes figurant ci-après fournissent les résultats les plus significatifs de l'enquête.

## POINTS SAILLANTS

1. Les grands employeurs ont tendance à recourir davantage à des modes d'évaluation des postes hautement perfectionnés (quantitatifs), à savoir ceux qui sont considérés comme étant le plus propre à détecter et à corriger la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération.
2. Les employeurs signalent qu'un peu moins de la moitié de leur main-d'œuvre doit être officiellement visée par les modes d'évaluation des postes.
3. Dans l'enquête, on signale que les femmes forment environ le quart de l'ensemble des employés, mais elles représentent presque 40 p. 100 de ceux qui sont visés par les modes d'évaluation des postes.
4. Il n'existe pas de rapport clairement établi entre le type de mode d'évaluation des postes et le type d'employés visés (bureau, en dehors du bureau et autres).
5. Environ 85 p. 100 des employeurs visent les employés de bureau et en dehors du bureau au moyen de modes non quantitatifs pour l'évaluation des postes. Ceux-ci ne fournissent pas de mesure commune de la "valeur" nécessaire pour détecter et corriger la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération.
6. Les employeurs signalent que les renseignements contenus dans les modes d'évaluation des postes sont communiqués automatiquement aux employés dans 54 p. 100 des cas.
7. Les employeurs signalent que les modes d'évaluation des postes sont élaborés en collaboration avec les employés ou leurs représentants dans un peu plus d'un tiers des cas.

# INTRODUCTION

La présente enquête-échantillon, menée auprès de 164 employeurs assujettis au Code canadien du travail, a été réalisée au moyen d'éléments pris au hasard dans toutes les régions du Canada, au sein d'entreprises dont l'effectif variait de 50 à 4 999 employés. Tous les secteurs d'activité de Travail Canada y sont représentés\*.

L'enquête avait pour objet de recueillir des renseignements sur les modes d'évaluation des postes, utilisés par les employeurs oeuvrant dans des industries qui relèvent de l'administration fédérale. Travail Canada regroupera les résultats de l'enquête pour élaborer un programme qui assurera aux employeurs des services éducationnels et promotionnels, au sujet de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ces services seront destinés à accroître la conformité de l'employeur aux dispositions touchant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale que renferme la Partie III du Code canadien du travail.

Les registres d'employeurs ou les réponses indiquant une main-d'oeuvre de 50 employés ou moins ont été rejetés, puisque très peu d'entreprises indépendantes de cette taille, ou d'une taille moindre, utilisent officiellement des méthodes d'évaluation de postes. Les employeurs qui ont 5 000 employés ou plus ont également été exclus de l'échantillonage, étant donné qu'on a décidé d'obtenir les renseignements voulus auprès de ce nombre limité d'employeurs au moyen d'entrevues ultérieures. Pour ce qui est des réponses utilisables, la répartition réelle selon l'industrie et la taille de l'entreprise figure à l'annexe A.

Dans l'enquête portant sur les types de mode d'évaluation, des définitions unificatrices ont été utilisées (voir l'annexe B). Pour chaque mode utilisé par l'employeur, on a demandé les renseignements suivants :

- Le type de mode d'évaluation;
  - Le pourcentage des employés visés par le mode d'évaluation; et
  - quelle partie de la main-d'oeuvre était visée par le mode d'évaluation (bureau, en dehors du bureau ou autres - voir les définitions à l'annexe C).
- Les questions connexes portaient sur :

- Les programmes en vue d'introduire de nouveaux modes d'évaluation des postes ou de réviser les modes existants;

\*Les secteurs d'activité de Travail Canada sont les suivants : transport maritime; débardage; transport ferroviaire; communications; pipelines; ponts et tunnels; transport routier; transport aérien; radiodiffusion et télé-vision; établissements bancaires; silos à grains; alimentation pour le bétail et meuneries; mines; entrepreneurs postaux; autres sociétés de la Couronne.

Publié sous l'autorité du ministre du Travail  
Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires du présent ouvrage,  
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

Travail Canada  
N° de catalogue  
L44-1538/85B

© Ministre des Approvisionnements et Services 1985  
N° de cat.  
ISBN

Imprimé au Canada

# ENQUÊTE SUR L'ÉVALUATION DES POSTES, 1984

Rapport sur une enquête concernant  
les pratiques d'évaluation des postes  
chez les employeurs assujettis au  
Code canadien du travail,  
relativement à la mise en œuvre  
de l'égalité de rémunération pour un  
travail de valeur égale

Division de l'égalité de rémunération  
mars 1985





---

# ENQUÊTE SUR L'ÉVALUATION DES POSTES, 1984

---